

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**HUBUNGAN MOTIVASI PEKERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
DI KALANGAN ANGGOTA TABUNG HAJI NEGERI SELANGOR**

**MOHD AMIN BIN MAN  
(816385)**



**SARJANA PENGURUSAN SUMBER MANUSIA  
PUSAT PENGAJIAN PENGURUSAN PERNIAGAAN  
UUM KOLEJ PERNIAGAAN  
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA  
OGOS 2017**



**Pusat Pengajian Pengurusan  
Perniagaan**

SCHOOL OF BUSINESS MANAGEMENT

**Universiti Utara Malaysia**

**PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN**  
(Certification of Research Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa

(I, the undersigned, certified that)

**MOHD. AMIN BIN MAN (816385)**

Calon untuk Ijazah Sarjana

(Candidate for the degree of)

**MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**

telah mengemukakan kertas penyelidikan yang bertajuk

(has presented his/her research paper of the following title)

**HUBUNGAN MOTIVASI PEKERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KALANGAN ANGGOTA  
TABUNG HAJI NEGERI SELANGOR**

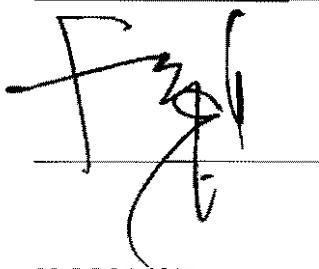
Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas penyelidikan

(as it appears on the title page and front cover of the research paper)

Bahawa kertas penyelidikan tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the research paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the research paper).

Nama Penyelia : **PROF. MADYA DR. FADZLI SHAH BIN ABD. AZIZ**  
(Name of Supervisor)

Tandatangan :   
(Signature)

Tarikh : **22 OGOS 2017**  
(Date)

## **PERAKUAN HAKCIPTA**

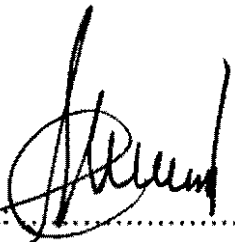
Hakcipta terpelihara. Tidak dibenarkan mengeluarkan ulang atau membuat salinan mana-mana bahagian bab, ilustrasi atau isi kandungan ilmiah ini dalam apa jua bentuk dan dengan apa jua, sama ada secara elektronik, fotokopi, mekanika, rakaman atau cara lain sebelum mendapat izin bertulis daripada Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan, UUM Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia.



## PENGAKUAN PELAJAR

Saya akui karya ini hasil karya saya sendiri kecuali petikan dan ringkasan yang tiap-tiap satunya telah dinyatakan sumbernya. Saya juga menyerahkan hakcipta ini kepada pihak Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan, UUM Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia.

Tarikh serahan: 24/8/2017

Tandatangan: 

Nama: Mohd Amin Bin Man

No. Matrik: 816385



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

## **KEBENARAN MENGGUNA**

Kertas projek penyelidikan ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan pengijazahan Program Sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju membenarkan pihak Perpustakaan Universiti mempamerkannya sebagai rujukan. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia projek penyelidikan ini, atau Dekan Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan, UUM Kolej Perniagaan. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersial dan membuat keuntungan adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penulis. Penyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan bagi sebarang bentuk rujukan ke atas kertas projek ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan projek sarjana ini samada secara keseluruhan atau pun sebahagian daripadanya hendaklah dikemukakan kepada:

Dekan  
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan,  
UUM Kolej Perniagaan,  
Universiti Utara Malaysia

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan bagi melihat hubungan antara faktor motivasi (kepuasan kerja) dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja Tabung Haji Daerah Selangor. Kajian ini juga akan melihat perbezaan dari segi ciri demografi terhadap faktor motivasi dan komitmen organisasi. Kajian ini menggunakan kaedah soal selidik untuk mendapatkan data dari 60 orang responden. Data analisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* version 23.0. Hasil analisis statistik telah mendapati terdapat hubungan yang signifikan bagi faktor motivasi dengan komitmen terhadap organisasi. Analisis juga menunjukkan faktor motivasi yang mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil dapatan kajian diharapkan dapat dijadikan input berguna kepada pihak pengurusan Tabung Haji bagi merancang dan memantapkan lagi pekerja dan organisasi setanding dengan organisasi lain di Malaysia.

**Katakunci:** motivasi, komitmen organisasi, prestasi kerja, pembangunan kerjaya, dan kualiti.



## ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationship between employee motivation factor and organizational commitment among Selangor Tabung Haji staffs. This study will also look at the differences in demographic characteristics of motivation and organizational commitment. This study used questionnaire to get data from 60 respondents. Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) version 23.0 was used to analyse the data. The result of statistical analysis has found that there is a significant relationship between motivation factor and organizational commitment. Analysis also shows that motivation factor has influence on organizational commitment. The results of the study are expected to be useful inputs to Tabung Haji's management to plan and strengthen workers and organizations in par with other organizations in Malaysia.

**Keyword:** motivation, organizational commitment, work performance, career development, and quality.





## PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah S.W.T, selawat dan salam ke atas junjungan besar Nabi Muhammad S.A.W. serta keluarga dan para sahabat. Alhamdulillah, dengan izin dan kehendakNya, kajian ini dapat diselesaikan dengan jayanya.

Di kesempatan ini, saya ingin merakamkan ucapan jutaan terima kasih kepada ibubapa saya yang tercinta yang sentiasa berdoa, memberi nasihat dan peransang untuk menjayakan kajian ini. Tidak dilupakan juga, terima kasih teristimewa buat isteri tercinta dan anak-anak yang sentiasa menjadi pembakar semangat serta pemangkin kepada saya untuk terus bekerja sehingga selesai kajian ini.

Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih ditujukan kepada penyelia utama Prof. Madya Dr. Fadzi Shah Abd. Aziz atas ketekunan berkongsi ilmu dan pengalaman, kesabaran dala memberi bimbingan dan tunjuk ajar serta keikhlasan memberi nasihat, teguran dan motivasi.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada rakan-rakan seperjuangan pengajian ini yang banyak memberi sokongan dan dorongan serta terima kasih juga diucapkan kepada semua pekerja Tabung Haji Daerah Selangor yang telah memberi kerjasama yang baik dalam membantu saya mendapatkan maklumat bagi kajian ini.

Sekian, terima kasih. Wassalam.

## SENARAI KANDUNGAN

ISI KANDUNGAN	HALAMAN
PERAKUAN HAKCIPTA	i
PENGAKUAN PELAJAR	ii
KEBENARAN MENGGUNA	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PENGHARGAAN	vi
SENARAI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH	xii

BAB I - PENGENALAN		HALAMAN
1.1	Pendahuluan	1
1.2	Permasalahan Kajian	6
1.3	Persoalan Kajian	9
1.4	Objektif Kajian	10
1.5	Kepentingan Kajian	11
1.6	Definisi Konseptual	11
1.7	Kerangka Kajian	15
1.8	Hipotesis Kajian	15
1.9	Skop Kajian & Batasan Kajian	16

1.10	Pembahagian Bab	16
1.13	Kesimpulan	17

	<b>BAB 2 – ULASAN KARYA</b>	<b>HALAMAN</b>
2.1	Pendahuluan	18
2.2	Motivasi	18
2.3	Teori-Teori Motivasi	22
2.4	Komitmen Organisasi	27
2.5	Teori Komitmen Kerja	32
2.6	Kesimpulan	35

	<b>BAB 3 – METODOLOGI KAJIAN</b>	<b>HALAMAN</b>
3.1	Pendahuluan	36
3.2	Reka Bentuk Kajian	36
3.3	Populasi Kajian & Sampel Kajian	37
3.4	Pengumpulan Data	38
3.5	Maklumat Primer	39
3.6	Maklumat Sekunder	39
3.7	Instrumen Kajian	40
3.8	Analisis Data	43
3.9	Ujian Rintis	44
3.10	Kesimpulan	47

	<b>BAB 4 – METODOLOGI KAJIAN</b>	<b>HALAMAN</b>
4.1	Pendahuluan	48
4.2	Statistik Demografi Responden	48
4.3	Analisis Deskriptif Pembolehubah	53
4.4	Analisis Pengujian Hipotesis	54
4.5	Kesimpulan	65

	<b>BAB 5 – PERBINCANGAN, CADANGAN KAJIAN DAN KESIMPULAN</b>	<b>HALAMAN</b>
5.1	Pendahuluan	69
5.2	Rumusan Kajian	69
5.3	Kesimpulan	73
5.4	Cadangan Penambahbaikkan Kajian Akan Datang	74
5.5	Penutup	75

<b>Rujukan</b>	<b>76</b>
----------------	-----------

#### **Lampiran**

Borang Soal Selidik

Data Analisis SPSS

## SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	PERKARA	HALAMAN
3.1	Instrumen yang digunakan dalam kajian	40
3.2	Pembahagian Markah Tahap Komitmen	42
3.3	Tafsiran Pekali Korelasi Pearson-r	44
3.4	Indeks Kebolehpercayaan (reliability) Pembolehubah Faktor Motivasi dan Komitmen Organisasi berdasarkan Ujian Rintis dan Kajian Sebenar	45
4.1	Taburan Responden Berdasarkan Jantina	49
4.2	Taburan Responden Berdasarkan Umur	49
4.3	Taburan Responden Berdasarkan Bangsa	50
4.4	Taburan Responden Berdasarkan Status	50
4.5	Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	51
4.6	Taburan Responden Berdasarkan Kelulusan Akademik	52
4.7	Taburan Responden Berdasarkan Pendapatan Bulanan	52
4.8	Analisis Deskriptif Pembolehubah Faktor Motivasi dan Komitmen Organisasi	53
4.9	Perbezaan Motivasi Berdasarkan Jantina	55
4.10	Perbezaan Motivasi Berdasarkan Status	55
4.11	Perbezaan Motivasi Berdasarkan Umur	56
4.12	Perbezaan Motivasi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	56
4.13	Perbezaan Motivasi Berdasarkan Kelulusan Akademik	57
4.14	Perbezaan Motivasi Berdasarkan Pendapatan Bulanan	58
4.15	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Jantina	59

<b>NO. JADUAL</b>	<b>PERKARA</b>	<b>HALAMAN</b>
4.16	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status	59
4.17	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Umur	60
4.18	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	61
4.19	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Kelulusan Akademik	61
4.20	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Pendapatan Bulanan	62
4.21	Hubungan antara Faktor Motivasi dengan Komitmen Organisasi	63
4.22	Keputusan Pengujian Pengaruh Faktor Motivasi kepada Komitmen Organisasi	64
4.23	Dapatan Model Ujian Regresi	64
4.24	Keputusan Pengujian Hipotesis Bagi Faktor Motivasi Berdasarkan Ujian t dan ANOVA	65
4.25	Keputusan Pengujian Hipotesis Bagi Komitmen Organisasi Berdasarkan Ujian t dan ANOVA	66
4.26	Keputusan Pengujian Hipotesis Bagi Hubungan Pembolehubah Faktor Motivasi dan Komitmen Organisasi Berdasarkan Korelasi Pearson-r	67

## SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	PERKARA	HALAMAN
1.0	Carta Organisasi Tabung Haji	6
1.1	Kerangka Pembolehubah Kajian	15
2.0	Model Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik	22
2.1	Teori Maslow – <i>Hierarchy of Needs</i>	24
2.2	Teori Herzberg – Perilaku Organisasi	25



## **BAB 1**

### **PENGENALAN**

#### **1.1 PENDAHULUAN**

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting yang perlu ada dalam diri seseorang bagi mewujudkan perasaan minat terhadap sesuatu kerja yang dilakukan. Ia berperanan mendorong pekerja untuk melakukan kerja dengan lebih efektif dan efisien. Sekiranya kakitangan tidak mempunyai motivasi untuk melakukan kerja-kerja mereka, sudah pasti ia akan menjejaskan prestasi kerja individu tersebut dan akan memberi kesan kepada organisasi. Tidak dinafikan bahawa setiap organisasi yang ada kini harus menyediakan kelengkapan dan keperluan kepada kakitangan mereka supaya dapat memberi motivasi kepada mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih bermotivasi, akan tetapi senario pekerja tidak bermotivasi dan bermasalah masih lagi wujud di dalam organisasi masa kini. Ini akan menyebabkan organisasi menjadi buntu dalam memastikan setiap pekerja mereka memberi input berguna kepada organisasi mereka. Dengan tiadanya atau kurang motivasi dalam diri juga akan menyebabkan komitmen pekerja terhadap organisasi menjadi kecil. Motivasi amat berkaitan rapat dengan kepuasan kerja kerana dengan adanya motivasi yang tinggi maka seseorang pekerja akan lebih berpuas hati dengan apa yang mereka lakukan (Greenberg dan Baron, 1997).



The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only

## RUJUKAN

- Abd. Halim Haji Busari & Eng, S. C. (2003). Relationship between leadership styles and employee's motivation. *Proceeding National Human Resource Development Conference*. UMS Sarawak. pp 167-175
- Ahmad Zohdi (1999). Motivasi kerja kakitangan organisasi. *Jurnal Pengurusan Awam*. Jilid 4, Bil.1.
- Anastasia Tania & Eddy M. Sutanto (2013). *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya*. AGORA Vol.1, No. 3.
- Atkinson, J. W. (1965). *An introduction to motivation*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Azizi Ahmad Sarkawi. (2009). *Hubungan antara factor motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan prestasi kerja: kajian di kalangan pegawai Tentera Laut Diraja Malaysia*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Azizi Yahaya & Nurul Ain Hamsari. (2010). *Teori-teori motivasi*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*. Vol. 66, pp 33-43.
- Ersani Adhitya Wiyani. (2015). *Analisis pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*. Tesis sarjana. Fakultas Ekonomika dan Bisnis: Universitas Diponegoro Semarang.
- Ganesh S/O Lechumanan. (2011). *Study on employee motivation based on Maslow Hierarchy's of Needs in insurance company*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work (6<sup>th</sup> ed.)* New Jersey: Prentice Hall.

Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Son Inc.

*History of COLGIS*. (n.d). Dimuat turun pada 13 Mac 2017, daripada <http://colgis.uum.edu.my/index.php/about-us/history-of-colgis>

Indrayani. (2012). *Pengaruh faktor kepimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan latihan terhadap prestasi kerja*. Tesis Ph.D (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.

Izzah Nuur Amiin Bahrum (2011). *Faktor motivasi pekerja dan pengaruh terhadap prestasi kerja: kajian di Jabatan Kerja Raya (JKR) Negeri Pahang*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan) Sintok: Universiti Utara Malaysia.

Johnstone, K. C. (1995). *Motivational drives and Machiavellianism: their interaction and influence on career choice*. Massey University.

Kamus Dewan Edisi Keempat (2005). Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30, pp 607-610.

Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour*. (7<sup>th</sup> Ed.). New York, McGraw Hill Inc.

Maryam Moradi, et. al. (2015). *Determination of factors that affecting on motivation and assessing their impact on employee performance*. Research Journal of Recent Sciences. Vol. 4(6), pp 22-31.

Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*.

Mat Zani Abdullah. (2016). *Ciri kerja pengajaran, pengalaman psikologi dan motivasi kerja guru*. Tesis Ph.D (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.

- Mehryar, M. & Chevalier, F. (2015). The effect of work motivation on job satisfaction: a case of farashian pre-cast concrete company in Iran. *International Journal of Management Research and Business Strategy*. Vol.4, No. 1.
- Mohd Zaire Hj. Omar. (2014). *Hubungan faktor motivasi, gaya kepimpinan dan persekitaran kerja terhadap tekanan kerja di kalangan jurutera awam, cawangan jalan, Jabatan Kerja Raya*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). *The measurement of organizational commitment*. *Journal of Vocational Behavior*. No. 14, pp 224 – 247.
- Muhamad Ali Embi. (2005). *Sistem saraan di Malaysia: Sistem saraan berasaskan merit*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Nor Hartini Saari. (2004). *Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi: kajian kes di Jabatan Pelajaran Negeri Kedah Darul Aman*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS* (4th ed.). Maidenhead: Open University Press/McGraw-Hill.
- Rabiatol Adawiyah Ahmad, Norhani Bakri, & Rohaizat Baharun. (2016). *Motivational factors of women entrepreneurship in Malaysia*. Vol. 28, No. 2. Pp 1849 – 1858.
- Raden, D. B. & Christine, W. S. (2011). *Pengaruh kepimpinan transformasional dan kepimpinan transaksional terhadap motivasi kerja karyawan PT Indosiar Visual Mandiri Departemen News*. *Jurnal Integra*. Vol. 1, No. 2.
- Raja Abdul Rashid Raja Aziz. (2006). *Kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi: satu kajian di Unit Keselamatan, Jabatan Perdana Menteri, Putrajaya*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Rohani Ali. (2003). *Motivasi dan hubungkaitnya dengan prestasi kerja: kajian dikalangan pengawal trafik udara di Jabatan Penerbangan Awam Subang, Selangor*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.

Reena Ali & M. Shakil Ahmed (2009). The impact of reward and recognition programs on employee's motivation and satisfaction: an empirical study. *International Review of Business Research Papers*, Vol. 5, No. 4, 270 -279.

Roen, F. (2012). *Teori dua faktor: teori dan perilaku organisasi*.

Sekaran, U. (1999). *Research Methods for business: a skill building approach (3<sup>rd</sup> Ed.)*. New York. John Wiley and Son.

Sharifah Hat. (2012). *Kajian tentang latihan sebagai satu motivasi untuk kepuasan kerja di Bahagian Perkhidmatan, KWSP Cawangan Kuala Lumpur*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.

Sharif Salleh. (2001). *Hubungan antara faktor hygiene-motivator dengan kepuasan kerja pekerja bukan eksekutif Celcom (M) Sdn. Bhd. Kawasan Timur, Kuching, Sarawak*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Universiti Malaysia Sarawak.

Siti Sakinah Ab. Rahim (2009). *Factor contribute to employees motivations towards individual output performance in telco company*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.

Starnes, B.J. & Truhon, S.A. (2010). *A primer on organizational commitment*. The Human Development & Leadership Division.

Steers, R. M. & Braunstein, D. N. (1976). A behaviourally-based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 9. pp 251 – 266.

Suriani Abu Bakar. (2015). *Kajian kes di Syarikat Philip Morris Malaysia (PMI) berkaitan amalan pengurusan sumber manusia dengan komitmen organisasi*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbit). Sintok: Universiti Utara Malaysia.

Syamsir. (2011). *Pengaruh public service motivation terhadap prestasi kerja dan efektiviti organisasi: kajian kes di kalangan kakitangan awam dan swasta di Padang, Sumatera Barat, Indonesia*. Tesis Ph.D (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.

- Tejo Nurseto. (2010). Pembelajaran motivasi berprestasi dalam mata kuliah kewirausahaan dengan game tournament. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*. Vol. 7, No. 1.
- Timothy, A. F. & Larry, E. R. (1992). *A cross-sectional analysis of motivating needs and public accounting success*. *Journal of Applied Business Research*. Vol. 8, No. 3.
- Winda Kusuma Wardhani, Heru Susilo & Mohammad Iqbal (2015). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2 No. 1.
- Zairul Hisyam Abd Wahab. (2014). *Pengaruh faktor sikap, latihan dan motivasi ke atas prestasi kerja: kajian di Bahagian Penganjuran Pelajaran Mara*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Zakaria Mohd Arif. (2015). *Pengaruh kecerdasan emosi terhadap stress dan komitmen guru novis*. Tesis Ph.D (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Zatilarumah Deraman. (2004). *Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan di Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Universiti Malaysia Sarawak.
- Zulfadli Abdul Latif. (2017). *Hubungan faktor motivasi terhadap komitmen organisasi di kalangan staf pentadbiran UUM Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Zulfikri Ab Talib. (2015). *Pengaruh amalan budaya organisasi, kepimpinan dan komitmen pegawai pendidikan daerah terhadap pencapaian petunjuk prestasi utama (KPI)*. Tesis Ph.D (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.



**KOLEJ PERNIAGAAN  
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

Tuan/Puan yang saya hormati,

Adalah saya Mohd.Amin Bin Man (No. Matrik: 816385) seorang pelajar Sarjana Pengurusan Sumber Manusia dari Universiti Utara Malaysia (UUM) sedang melakukan satu kajian bertajuk **"HUBUNGAN MOTIVASI PEKERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KALANGAN ANGGOTA TABUNG HAJI NEGERI SELANGOR"**. Penyelidikan ini bertujuan mengkaji hubungan antara motivasi pekerja terhadap komitmen organisasi di kalangan anggota Tabung Haji.

Tuan/puan telah dipilih untuk dijadikan sampel kajian penyelidikan tersebut. Dengan ini saya amat berharap pihak tuan/puan dapatlah kiranya meluangkan masa untuk menjawab soalan-soalan yang diberikan. Ia hanya mengambil masa lebih kurang 15 minit. Sumbangan dan kerjasama tuan/puan didalam menjawab soalan-soalan ini akan dapat meningkatkan lagi prestasi organisasi tuan/puan dan seterusnya kecemerlangan negara.

Untuk pengetahuan tuan/puan, setiap maklumbalas yang saya terima akan dianggap sebagai maklumat SULIT yang akan hanya digunakan untuk kajian akademik semata-mata. Malahan dalam soal selidik yang saya sediakan tiada langsung yang melibatkan pengenalan diri. Akhir sekali, saya dahului dengan ucapan ribuan terima kasih diatas segala kerjasama dan jasa baik tuan/puan dalam usaha menjayakan kajian ini.

Yang Benar,

Mohd. Amin Bin Man ( Matrik: 816385 )  
Kolej Perniagaan  
Universiti Utara Malaysia, 06010 Sintok, Kedah  
019-2277386 : Email : amin123329@gmail.com

### Bahagian A: Demografi Responden (Maklumat Peribadi)

- |   |                     |                           |
|---|---------------------|---------------------------|
| 1. Jantina:                                     | Lelaki (       )    | Perempuan (       )       |
| 2. Umur:  | 21 – 30             | (       )                 |
|   | 31 – 40             | (       )                 |
|   | 41 – 50             | (       )                 |
|   | 51 ke atas          | (       )                 |
| 3. Bangsa:                                      | Melayu              | (       )                 |
|   | Cina                | (       )                 |
|   | India               | (       )                 |
|   | Lain-lain           | (       ) Nyatakan: _____ |
| 4. Status:                                      | Bujang              | (       )                 |
|   | Berkahwin           | (       )                 |
| 5. Tempoh<br>Perkhidmatan di<br>organisasi ini: | Kurang 5 Tahun      | (       )                 |
|   | 5 – 15 Tahun        | (       )                 |
|   | 16 – 25 Tahun       | (       )                 |
|   | 25 Tahun ke atas    | (       )                 |
| 6. Kelulusan<br>Akademik:                       | SPM / STPM/ Sijil   | (       )                 |
|   | Diploma             | (       )                 |
|   | Sarjana Muda        | (       )                 |
|   | Sarjana             | (       )                 |
|   | Ph.D                | (       )                 |
| 7. Pendapatan<br>Bulanan:                       | RM 1,000 – RM 2,000 | (       )                 |
|   | RM 2,000 – RM 3,000 | (       )                 |
|   | RM 3,000 – RM 4,000 | (       )                 |
|   | RM 4,000 – RM 5,000 | (       )                 |
|   | > RM 5,000          | (       )                 |



## Bahagian B: Faktor Motivasi

Tandakan ( / ) jawapan yang anda rasa paling sesuai berdasarkan skala berikut:

Skala:

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Bersetuju	Tidak Bersetuju	Tidak Pasti	Bersetuju	Sangat Bersetuju

Bil	Soalan	1	2	3	4	5
1	Saya akan membuat kerja dengan terbaik walaupun tugas kerja saya agak sukar dalam organisasi ini.					
2	Apabila saya mempunyai pilihan, saya akan cuba bekerja dalam kumpulan berbanding berseorangan.					
3	Dalam tugas kerja saya, saya cuba untuk menjadi ketua.					
4	Saya memainkan peranan yang aktif dalam kepimpinan berkumpul.					
5	Saya cuba sedaya upaya untuk memperbaiki prestasi masa lalu saya di tempat kerja sekarang.					
6	Saya sentiasa memberi perhatian yang baik kepada rakan sepasukan saya.					
8	Saya akan mengelak dari mempengaruhi orang di sekeliling saya untuk melihat cara saya bekerja.					
9	Saya mengambil risiko yang sederhana dan sentiasa datang ke tempat kerja lebih awal.					
10	Saya lebih suka untuk melakukan kerja saya sendiri dengan tidak mencampuri urusan rakan sekerja yang lain.					
11	Saya tidak mengambil kira peraturan-peraturan yang menghalang kebebasan peribadi saya.					
12	Saya mendapati bahawa saya boleh mengurus aktiviti-aktiviti lain.					
13	Saya cuba untuk mengelak apa-apa tanggungjawab tambahan di tempat kerja saya sekarang.					
14	Saya akan menyatakan perbezaan pendapat saya dengan orang lain secara terbuka.					
15	Saya menganggap diri saya seorang "team player" di tempat kerja					
16	Saya berusaha untuk mendapatkan lebih banyak kawalan terhadap peristiwa di sekeliling saya di tempat kerja.					

17	Saya cuba untuk melakukan yang lebih baik daripada rakan sekerja saya.					
18	Saya mendapati diri saya bercakap dengan orang di sekeliling saya tentang perkara-perkara yang tidak berkaitan dengan kerja seharian.					
19	Saya cuba yang terbaik untuk bekerja bersendirian dalam melakukan tugas.					
20	Saya berusaha untuk menjadi "In Command" apabila saya bekerja dalam satu kumpulan.					

### Bahagian B: Komitmen Organisasi

Tandakan ( / ) jawapan yang anda rasa paling sesuai berdasarkan skala berikut:

Skala:

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Bersetuju	Tidak Bersetuju	Tidak Pasti	Bersetuju	Sangat Bersetuju

BII	Soalan	1	2	3	4	5
1	Saya bersedia menyumbangkan usaha yang sepenuhnya untuk menjamin kejayaan organisasi.					
2	Saya mengatakan kepada rakan-rakan saya bahawa ini adalah organisasi yang terbaik untuk bekerja.					
3	Saya mempunyai sedikit kesetiaan sahaja terhadap organisasi					
4	Saya akan menerima apa sahaja jenis tugas untuk membolehkan saya terus bekerja dengan organisasi ini.					
5	Saya dapati bahawa nilai-nilai yang saya pegang adalah sama dengan nilai-nilai organisasi.					
6	Saya bangga untuk memberitahu orang lain bahawa saya adalah sebahagian daripada organisasi ini					
7	Saya boleh bekerja dengan baik di organisasi yang lain selagi jenis kerja adalah sama.					
8	Organisasi ini benar-benar memberikan saya inspirasi untuk menghasilkan kerja yang terbaik.					
9	Saya akan meninggalkan organisasi ini jika berlaku sedikit perubahan kepada kerja saya.					

10	Saya amat bangga memilih organisasi ini untuk bekerja berbanding dengan organisasi lain.					
11	Tidak ada banyak faedahnya untuk terus bekerja dengan organisasi ini buat selama-lamanya.					
12	Selalunya, saya sukar untuk bersetuju dengan dasar organisasi ini mengenai perkara-perkara penting yang berkaitan dengan soal pekerja.					
13	Saya benar-benar mengambil berat tentang nasib organisasi ini.					
14	Bagi saya, ini adalah organisasi yang terbaik dikalangan organisasi yang terpilih.					
15	Keputusan untuk bekerja dalam organisasi ini merupakan satu kesilapan saya sendiri.					

**SOALAN TAMAT**  
**TERIMA KASIH ATAS KERJASAMA YANG DIBERIKAN**

